

Prekäre Interessenvertretung: ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohten Dienstleistungsbereich

Artus, Ingrid

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Artus, I. (2007). Prekäre Interessenvertretung: ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohten Dienstleistungsbereich. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 14(1), 5-29. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350215>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Ingrid Artus*

Prekäre Interessenvertretung.

Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigten-repräsentation im niedrig entlohnnten Dienstleistungsbereich**

Zusammenfassung – Die wirtschaftliche Bedeutung von Dienstleistungsarbeit unter prekären Beschäftigungs- sowie Partizipationsbedingungen nimmt kontinuierlich zu. Der Beitrag fragt zunächst nach Definition und strukturellen Rahmenbedingungen prekärer Dienstleistungsarbeit. Anschließend werden der formale Deckungsgrad sowie die konkrete Praxis betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich in Deutschland und Frankreich verglichen. Empirische Basis sind im weiteren Sinne rund 40 qualitative Interviews in einschlägigen Branchen, im engeren Sinne eine deutsch-französische Fallstudie im Einzelhandel. Die ländervergleichende Analyse legt insgesamt die These nahe, dass das französische Institutionensystem betrieblicher Interessenvertretung speziell für den prekären Dienstleistungsbereich einige Vorteile besitzt, aus denen sich auch für die deutsche Situation einiges lernen lässt. Zudem plädiert der Text dafür, zukünftig den holistischen Vergleich national einheitlich gedachter Institutionenmodelle durch komparative Ansätze auf subnationaler Ebene zu ersetzen, welche die konkrete Institutionenpraxis in spezifischen Wirtschaftssegmenten analysieren.

Precarious Interest Representation. A German-French Comparison of Employee Representation in Low Paid Service Industries

Abstract – Service work with precarious employment and participation standards is becoming more and more important. After a short discussion of the notion of ‘precarity’ and of some structural conditions of precarious work, the paper presents a comparison of interest representation in the precarious service sector in Germany and France. It includes two dimensions: the extent of coverage of interest representation structures and the practice of interest representation. The empirical basis consists of about 40 interviews in Germany and France providing a comparative case study in the retail sector. The paper argues that the French institutional system of industrial relations fits better in the precarious service sector and draws some conclusions for the German situation. It favours also a theoretical approach, which does not compare ‘holistic’ national institutional models, but concentrates instead on the concrete institutional practice in specific economic sectors.

Key words: Companies without Works Councils, Precarity, Service Work, Retail Sector, Union Organizing, International Comparison of Industrial Relations

* Dr. Ingrid Artus, Jg. 1967, Wissenschaftliche Assistentin an der Technischen Universität München, Lehrstuhl für Soziologie, Lothstr. 17, D – 80335 München. E-mail Ingrid.Artus@wi.tum.de. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen in West- und Ostdeutschland, Frankreich, Europa, Betriebe ohne Betriebsrat, Tarifpolitik.

Bei dem Beitrag handelt es sich um die überarbeitete Fassung eines Vortrags auf der Jahrestagung der German Industrial Relations Association am 13.10.2006 in Düsseldorf. Den dort anwesenden DiskutantInnen sei für ihre kritischen Beiträge ebenso gedankt wie dem anonymen Gutachter der Industriellen Beziehungen und Jörg Sydow als Herausgeber.

** Artikel eingegangen: 7.12.2006
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 19.1.2007.

Der Begriff „prekäre Interessenvertretung“ impliziert grundsätzlich zweierlei: Erstens geht es im folgenden um Wirtschaftssegmente, in denen die Beschäftigungsbedingungen überwiegend als „prekär“ einzustufen sind, konkret um den Bereich niedrig bezahlter, einfacher Dienstleistungsarbeit. Zweitens ist auch die Praxis betrieblicher Interessenvertretung in diesen Bereichen häufig „prekär“, d.h. die gesetzlich vorgesehenen Vertretungsinstitutionen existieren nicht oder nur teilweise; die Vertretungspraxis bestehender Institutionen ist defizitär und die Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten damit deutlich eingeschränkt. Prekäre Dienstleistungsarbeit ist nicht nur in Deutschland, sondern international ein schwieriges Terrain für betriebliche Interessenvertretung und gewerkschaftliche Organisation. Aufgrund des quantitativen Wachstums dieses Wirtschaftssegments konzentrieren sich jedoch inzwischen in vielen Ländern neue gewerkschaftliche Organisationsansätze auf Branchen wie den Groß- und Einzelhandel, den Transportsektor, die Sicherheitsdienste, das Reinigungs-, Hotel- und Gaststättengewerbe, Call Center sowie soziale Dienste¹ (vgl. Aust/Holst 2006; Choi 2004; Dribbusch 2003; Featherstone 2004; Frege 2000; Frege/Kelly 2003, 2004; Hälker/Vellay 2006; Renneberg 2005; Schreieder 2005; Sterkel et al. 2005; ver.di 2005). Auch dem vorliegenden Text liegt eine internationale Perspektive zugrunde. Es wird der Versuch unternommen, die Praxis betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich in zwei verschiedenen Ländern zu vergleichen, nämlich in Deutschland und Frankreich. Dieses Vorhaben impliziert notwendig einen Institutionenvergleich zwischen dem deutschen System der Mitbestimmung und dem französischen System der „Institutions représentatives du travail“ (IRP). Zur Debatte steht jedoch nicht „das“ deutsche Modell der Mitbestimmung versus „das“ französische Repräsentationsmodell. Es geht vielmehr darum, wie die beiden länderspezifisch differierten Vertretungssysteme sowie Vertretungskulturen in dem besonders prekären Wirtschaftssegment sog. einfacher Dienstleistungsarbeit funktionieren. Ziel ist also eine komparative Analyse der Institutionen*praxis* betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich. Ein solcher komparativer Ansatz scheint geeignet, einen Beitrag zur Beantwortung sowohl gewerkschaftspolitisch als auch theoretisch wichtiger Fragen zu leisten, wie z.B.: Sind die Beschäftigten des prekären Dienstleistungsbereichs grundsätzlich ein „unorganisierbares“ Klientel für Ansätze kollektiver Interessenvertretung? Welche gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie gewerkschaftlichen Strategien eignen sich für diese heiklen, aber zugleich zukunftssträchtigen Bereiche? Und allgemeiner: Welchen Einfluss haben institutionelle sowie kulturelle Faktoren für die Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich? Does institutions matter and, if so, in which way?²

¹ Auch die neuen Medien sowie der Aus- und Weiterbildungssektor können in vielerlei Hinsicht dem wachsenden Segment der „prekären Dienstleistungen“ zugeordnet werden (vgl. z.B. Windeler/Wirth 2004). Sie unterscheiden sich jedoch (auch hinsichtlich der angewandten gewerkschaftlichen Organisationsstrategien), da überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte in diesen Wirtschaftssegmenten tätig sind.

² Die folgenden Ausführungen basieren auf den Ergebnissen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projektes zum Thema „Betriebe ohne Betriebsrat“, das zwischen 2003 und 2006 an der TU München durchgeführt wurde (vgl. Artus et al.

Vorab sollen zunächst einige Anmerkungen zur Begrifflichkeit und den Charakteristika prekärer Dienstleistungsarbeit sowie prekärer Mitbestimmung gemacht werden (1). Im Anschluss daran wird ein kurzer Überblick über die länderspezifischen Institutionensysteme sowie über den formalen Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich gegeben – bezogen auf die Gesamtwirtschaft sowie speziell auf den prekären Dienstleistungsbereich (2). Anhand eines Fallbeispiels aus dem Einzelhandel wird daraufhin die konkrete Praxis betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich dargestellt (3). Abschließend werden einige resümierende Ergebnisse analysiert – sowohl bezogen auf prekäre Formen betrieblicher Interessenvertretung in Deutschland und Frankreich (4) als auch auf die Theorie des Institutionenvergleichs (5).

1. Prekäre Dienstleistungsarbeit:

Begriffsdefinition und länderübergreifende Charakteristika

In Frankreich diskutierte man bereits vor knapp zehn Jahren darüber, dass „die Prekarität heute überall ist“ (Bourdieu 1997). Die deutsche Debatte zum Thema hat zwar mit einer gewissen Zeitverzögerung eingesetzt, seit einigen Jahren ist jedoch der Begriff ebenfalls in aller Munde. Hier wie dort findet sich die These, dass sich im Bereich der „travail précaire“ eine neue Qualität sozialer Widersprüche entwickelt, die möglicherweise Ausdruck grundlegender Veränderungen in einem flexibilisierten, globalisierten und finanzmarktdominierten Kapitalismus sind. Nicht nur in die Arbeits- und Industriosozilogie, auch in die Sozialstrukturanalyse hat der Prekaritätsdiskurs inzwischen Einzug gehalten (z.B. Bude/Lantermann 2006; Vogel 2004). Das „abgehängte Prekariat“ und der perspektivlose „Prekariert“ ersetzen dort zunehmend – zuweilen in plakativer Weise und ohne genauere analytische Klärung – ältere Klassen- oder Schichtbegriffe (z.B. Friedrich-Ebert-Stiftung 2006). Der Begriff der Prekarität oder auch „prekäre Zonen“ werden dabei im Regelfall als Alternativkonzepte zu einem „dichotomen Bild der ‚Innen-Außen‘-Spaltung der Gesellschaft“ verwendet. „Stärker als bislang“ soll „die sozialwissenschaftliche Aufmerksamkeit auf eine dynamische soziale Übergangszone“ gelenkt werden (Vogel 2004: 174f.). Gemeinsam ist den meisten Ansätzen, dass – neben Pierre Bourdieu – vielfach die sozialhistorischen Arbeiten von Robert Castel (2000) als theoretische Referenzen angeführt werden. Ihm zufolge ist im Zuge von Individualisierung und Deinstitutionalisierung seit Beginn der 80er

2006), sowie auf Interviews, die im Rahmen eines Forschungsstipendiums der Maison des Sciences de l'Homme (MSH) zwischen Oktober 2005 und Mai 2006 am Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) in Paris durchgeführt wurden. Im Rahmen der beiden Studien wurden u.a. rund 40 betriebliche und gewerkschaftliche ExpertInnen im Einzelhandel, im Transportgewerbe, dem Fast-Food- sowie dem Reinigungsgewerbe in Deutschland und Frankreich interviewt. In beiden Ländern waren je sechs Unternehmen prekärer Dienstleistungsarbeit in die Untersuchung einbezogen, darunter drei Großunternehmen mit Filialen sowohl in Deutschland als auch in Frankreich. MitarbeiterInnen des deutschen Projektes waren neben der Autorin auch Sabine Böhm, Stefan Lücking und Rainer Trinczek. Weitere Informationen finden sich unter www.wi.tum/sociology/research/bob sowie www.wi.tum/sociology/research/sirp.

Jahre eine neue Form der „Verwundbarkeit vor dem Hintergrund von Sicherungen“ entstanden (Castel 2000: 401). In der Konsequenz lassen sich in der aktuellen Arbeitsgesellschaft drei soziale Zonen unterscheiden: die Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen; die Zone der Prekarität oder auch der Verwundbarkeit, in der Beschäftigte zu Bedingungen arbeiten, die deutlich unsicherer und ungeschützter sind, und schließlich die Zone der Entkoppelung, in der sich Personen befinden, die dauerhaft aus dem regulären Erwerbsleben ausgeschlossen sind. Durchaus im Sinne und im Anschluss an diese Ansätze wird auch im folgenden Text von prekärer Dienstleistungsarbeit und prekärer Mitbestimmung gesprochen. Prekarität wird dabei als „relationale Kategorie“ verstanden, „deren Aussagekraft von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt“ (Dörre et al. 2004: 380f.). Relational ist sie sogar in doppeltem Sinne, d.h. sie grenzt sich nicht nur von regulären Arbeits- und Mitbestimmungsformen ab, sondern – je nach der zugrunde liegenden Analyseperspektive – auch von einem Zustand kompletter Deregulierung oder des Ausschlusses aus der Arbeitsgesellschaft. Prekarität liegt systematisch in einer Grau- oder Zwischenzone zwischen Inklusion und Exklusion, Integration und Ausschluss (Kronauer 2002; Mäder 2005) oder auch zwischen Integration und Entkoppelung (Dörre 2005). Da der Begriff also per definitionem ein Zwischen- oder auch Zwitterdasein zwischen zwei klar abgrenzbaren Zuständen beschreibt, haftet ihm gewissermaßen als Geburtsfehler eine gewisse Fluidität und Ungenauigkeit an. Je nachdem, was man als „normal“ oder „anormal“ definiert, kann die Grauzone dazwischen größer oder kleiner ausfallen. Zu Recht wird außerdem betont, dass nicht jede atypische Beschäftigung jenseits des Normalarbeitsverhältnisses automatisch als prekär einzustufen sei (Keller/Seifert 2006, Mayer-Ahuja 2003). Dass der Prekaritätsbegriff trotz seiner Unschärfeproblematik im Folgenden an zentraler Stelle verwendet wird, liegt daran, dass er auch einige unleugbare Stärken besitzt. Zentral ist hier zunächst seine theoretische Anschlussfähigkeit an neuere Gesellschafts- sowie Kapitalismustheorien (z.B. Dörre/Röttger 2003; Beerhorst et al. 2004), die angesichts der häufig beklagten Theorieschwäche vieler arbeits- und industriesoziologischer Ansätze von besonderer Bedeutung ist. Nur unzureichend erschlossen wurde bislang die Chance, durch den Fokus auf prekäre Integrationsformen in die Erwerbsarbeitsgesellschaft auch genderpolitische Problemstellungen stärker zu beleuchten. Schließlich lässt sich der Trend zur Prekarisierung von Beschäftigungsbedingungen auch als Normalisierung von Verhältnissen interpretieren, die für weibliche Erwerbsarbeit schon immer in hohem Maße typisch waren. Es kommt also zu einer Verallgemeinerung der „feminisierten Arbeitsweise“ (Wichterich 2003: 30). Frauenarbeit kann als „Bewahrerin und Wegbereiterin prekärer Beschäftigung“ betrachtet werden (Mayer-Ahuja 2003: 89). Ähnliches (in Bezug auf die Unterbelichtung sowie Anschlussfähigkeit der Thematik) gilt auch für die häufig prekäre Stellung von MigrantInnen im Erwerbsleben und die Analyse ethnisch bedingter sozialer Ungleichheit (vgl. z.B. Anderson 2006). Gerade in seiner Eigenschaft als „Zwischen-Begriff“ ist der Prekaritätsbegriff zudem in theoretischer Hinsicht geeignet, nicht nur Strukturen, sondern auch gesellschaftliche Prozesse abzubilden, d.h. auf die Dynamik im Arbeits- und Beschäftigungssystem moderner Industriegesellschaften aufmerksam zu machen. Und attraktiv macht ihn schließlich seine Qualität als im klassischen Sinne kritischer Begriff, der Realität nicht nur abbildet, sondern in einem

Spannungsverhältnis zu dieser steht und Gesellschaft im Licht ihrer Potentialität beschreibt. Er impliziert gleichzeitig die Aspekte der Widerruflichkeit, der Unsicherheit und der Gefährdung und beschreibt damit nicht nur adäquat den Prozess der aktuellen Aufkündigung tradierter Selbstverständlichkeiten und der Entstehung neuer Unsicherheiten, sondern macht auch auf neue gesellschaftliche Gefahren aufmerksam.

In bewusster Absetzung zu stärker subjektiv gefassten Prekaritätsbegriffen, die die erwähnte Unschärfeproblematik noch verstärken (z.B. Dörre et al. 2004; Dörre 2005), bezieht sich die Diagnose prekärer Beschäftigungsbedingungen im Folgenden ausschließlich auf strukturelle Merkmale: In den untersuchten Bereichen prekärer Dienstleistungsarbeit erhalten die Beschäftigten selbst in Vollzeitarbeit oft kein Einkommen, das ihnen eine unabhängige Existenz sichert. Es handelt sich um Beschäftigung im Niedriglohnbereich,³ wobei in vielen Fällen die geringen Stundenlöhne Ausdruck der niedrigen gesellschaftlichen Bewertung des weiblichen Arbeitsvermögens in „typischen Frauenbranchen“ sind (vgl. Mayer-Ahuja 2003; Ehrhardt 2006; Bögemann-Großheim 2006; Peter 2006; Weith 2006).⁴ Ein großer Teil des Beschäftigungsvolumens in den einschlägigen Branchen besteht aus Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungen. Überdurchschnittlich häufig sind die Arbeitsverhältnisse befristet. Man kann daher berechtigterweise von einer „Arbeit in Häppchen für wenig Geld“ sprechen (Jaehrling et al. 2006). Für die Beschäftigten prekär sind jedoch nicht nur die Beschäftigungsbedingungen, sondern auch die Möglichkeiten innerbetrieblicher Partizipation und Interessenvertretung. Es handelt sich um jene Segmente, die besonderen Anlass dazu geben, abzurücken von der Vorstellung *eines einzigen* Modells industrieller Beziehungen, welches im wesentlichen als identisch gedacht wird mit den gesetzlich vorgesehenen Regelungen – zugunsten einer Perspektive, die mehrere unterschiedliche Modelle industrieller Beziehungen diagnostiziert, welche mehr oder weniger stark (meist negativ) von der institutionell definierten „Normalität“ abweichen (vgl. Artus et al. 2007; Müller-Jentsch 2006). Weit entfernt von den Verhältnissen, die etwa in Deutschland jahrzehntelang als *das* duale deutsche Modell von relativ stark regulierter Mitbestimmung und Tarifautonomie beschrieben wurden, handelt es sich bei prekärer Dienstleistungsarbeit typischerweise um tarifschwache sowie mitbestimmungsschwache Bereiche (vgl. Bosch/Kalina 2004:40f). Als solche stehen sie im Zentrum der aktuellen gewerkschaftlichen Mindestlohninitiative (vgl. Sterkel et al. 2006) sowie der

³ Nach der OECD ist dieser definiert als Lohn unterhalb der Schwelle von zwei Dritteln des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten (vgl. ausführlich Eichhorst et al. 2005, Schäfer 2006). Ein weiteres gängiges Konzept ist die Bestimmung der Niedriglohngrenze bei 50% des arithmetischen Mittels der Bruttolöhne und -gehälter aller Vollzeitbeschäftigten. Nach der letztgenannten Definition läge die Niedriglohngrenze – berechnet auf Basis der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2003 – in Ostdeutschland bei 1.034 Euro, in Westdeutschland bei 1.442 Euro (Bispinck et al. 2004; Becker 2006).

⁴ Nach Becker (2006: 71) existiert „für Frauen eine weit überdurchschnittliche relative Häufigkeit von Niedriglöhnen. Etwa jede zehnte Vollzeitarbeitnehmerin in den alten Ländern und sogar jede vierte vollzeitbeschäftigte Frau in den neuen Ländern arbeitet für weniger als die Hälfte des durchschnittlichen Bruttolohns – in der jeweiligen männlichen Vergleichsgruppe ist es nur jeder Vierundzwanzigste bzw. jeder Sechste.“

Debatte um mitbestimmungsfreie Zonen (vgl. Artus et al. 2006). Dass im Wirtschaftsegment einfacher Dienstleistungsarbeit prekäre Beschäftigungsbedingungen typischerweise mit einer prekären Mitbestimmungssituation gekoppelt sind, liegt an den folgenden strukturellen Charakteristika:

Erstens erschwert die besonders ausgeprägte *Fragmentierung der Beschäftigten* die Organisierung kollektiven Handelns. Diese Fragmentierung setzt sowohl an den räumlichen als auch an den zeitlichen Dimensionen des Beschäftigungsverhältnisses an: Typisch für die einschlägigen Branchen sind relativ kleine betriebliche Einheiten, sei es im Rahmen von kleinbetrieblichen Unternehmensstrukturen, sei es im Rahmen von Filialnetzen, die eine Belegschaft von vielen Tausend Beschäftigten auf eine Vielzahl kleiner und kleinster Einheiten zersplittert. Beschäftigungsverhältnisse mit reduziertem Stundenkontingent, sehr komplizierte und permanent wechselnde Arbeitszeitmodelle sowie die hohe Fluktuation in der Belegschaft machen die Herausbildung kollegialer Beziehungen und verlässlicher Teamstrukturen äußerst schwierig.⁵ Konträr etwa zur Situation in industriellen Großbetrieben, in denen eine Gruppe von Beschäftigten räumlich konzentriert, gleichzeitig, zeitlich langandauernd sowie langfristig zusammenarbeitet, erfolgt prekäre Dienstleistungsarbeit typischerweise räumlich zersplittert, diskontinuierlich, kurzzeitig sowie in häufig wechselnder personeller Zusammensetzung oder sogar vereinzelt.

Zweitens ist das für abhängige Lohnarbeit allgemein typische *Machtungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit* besonders ausgeprägt: In den meisten einschlägigen Branchen haben in der Vergangenheit massive wirtschaftliche Konzentrationsprozesse stattgefunden, so dass hier vielfach international tätige, mächtige Unternehmenskonzerne entstanden sind. Diese besitzen nicht nur eine erhebliche Arbeitsmarktmacht, sondern auch die Verfügungsgewalt über die Schneidung der Unternehmens- und Betriebsstrukturen. Bei Bedarf können sie relativ einfach ganze Filialen umstrukturieren, schließen, verlagern oder fusionieren. Auch Franchising- und Subunternehmerkonzepte erhöhen die ökonomischen Dispositionsfreiheiten. Diesen potenten Konzernen stehen Beschäftigte gegenüber, die auf dem Arbeitsmarkt eher unterdurchschnittliche Beschäftigungsperspektiven besitzen. Dies liegt weniger daran, dass sie über besonders geringe Qualifikationen verfügen; im Gegenteil belegen diverse Studien, dass fast zwei Drittel der Niedriglohn-EmpfängerInnen in Deutschland über eine qualifizierte Berufsausbildung oder höhere Qualifikation verfügen (Schäfer 2006: 46). „Niedrige Entlohnungen sind also nur zu einem kleinen Teil mit einer fehlenden Berufsausbildung verbunden – bei Frauen mit knapp 12% noch seltener als bei Männern (gut 18%)“ (Becker 2006: 74). Im Einzelhandel und im Gesundheitssektor liegt der Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sogar über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (Kalina/Voss-Dahm 2005). Daher wird im folgenden der häufig benutzte Begriff der „gering qualifizierten Dienstleistungen“ systematisch durch den der „prekären Dienstleistungsarbeit“ ersetzt. Typische Handicaps der hier Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt sind nicht immer eine geringe Qualifika-

⁵ Vgl. die statistischen Überblicksdaten zum Thema Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Fluktuation, Befristungen etc. im einfachen Dienstleistungsbereich bei Bosch/Kalina (2005), Dribbusch (2005), Jahrling et al. (2006), Kalina/Voss-Dahm (2005).

tion, sondern oft mangelnde räumliche und/oder zeitliche Flexibilität (etwa aufgrund von Familienarbeit oder beschränkter Arbeitserlaubnis), eine mangelhafte Beherrschung der deutschen Sprache, diskontinuierliche Erwerbsbiographien, die Nicht-Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie körperliche Einschränkungen des Arbeitsvermögens. Des Weiteren hat das Machtgefälle am Arbeitsplatz auch mit den o.g. strukturellen Schwierigkeiten kollektiver Organisation, historisch etablierten gewerkschaftlichen Vertretungstraditionen sowie der gesellschaftlichen Bewertung von Frauen- und MigrantInnenarbeit, also mit Sexismus und Rassismus, zu tun.

Betriebliche Interessenvertretung und kollektive Organisation finden im prekären Dienstleistungsbereich also unter ausgesprochen schwierigen Bedingungen statt. Wie ist angesichts dieser Verhältnisse der formale Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretung in den beiden untersuchten Ländern?

2. Zum Verbreitungsgrad von Betriebsräten und „Institutions représentatives du personnel“ im prekären Dienstleistungsbereich

Sowohl in Deutschland wie in Frankreich existiert ein duales System industrieller Beziehungen. Das Nebeneinander von betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist allerdings in vielerlei Hinsicht different konstruiert:

In Deutschland ist der Betriebsrat der einzige und zentrale betriebliche Akteur. Er wird direkt von der Belegschaft gewählt. Neben Informations- und Mitwirkungsrechten besitzt er auch relativ starke Mitbestimmungsrechte, allerdings kein Streikrecht. Die Wahl eines Betriebsrats ist in Deutschland ab einer Betriebsgröße von fünf Beschäftigten eine Option, keine Pflicht. Es handelt sich um ein Recht der Beschäftigten, das diese jedoch aktiv ergreifen und verwirklichen müssen, um in den Genuss von Mitbestimmungsrechten zu kommen.

In Frankreich existiert dagegen ein wesentlich komplexeres Set unterschiedlicher betrieblicher Repräsentationsinstitutionen (*Institutions Représentatives du Personnel*; IRP), von denen hier nur die drei wichtigsten genannt werden sollen (vgl. ausführlich Lecher 1994; Le Crom 2003; Ministère de l'emploi 2006): Die *Délégués du personnel* (DP) sind in erster Linie für die Weiterleitung individueller Beschwerden an die Geschäftsleitung zuständig und besitzen Anhörungsrechte gegenüber der Geschäftsleitung. Das *Comité d'entreprise* (CE) wird häufig zu Unrecht mit dem deutschen Betriebsrat gleichgesetzt. Es widmet sich vielfach in erster Linie der Verwendung des in Frankreich üblichen Sozialbudgets von ca. 1 bis 2% der Lohnsumme (vgl. IRES-DARES 1998). Ihm obliegt zugleich die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten, wofür es rechtlich jedoch eher schwach ausgestattet ist. Es besitzt Informations- und Konsultationsrechte, jedoch keinerlei Mitbestimmungs- oder Vetorechte. Den formalen Vorsitz im CE hat zudem die Unternehmensleitung. Nicht das CE, sondern nur der oder die *Délégués syndicaux* (DS)/Gewerkschaftsdelegierten besitzen schließlich das Recht, mit der Geschäftsleitung betriebliche Verträge zu schließen. Sie sind zugleich die Verantwortlichen der betrieblichen Gewerkschaftssektionen, d.h. der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb. Aufgrund des französischen Gewerkschaftspluralismus gibt es in größeren Betrieben typischerweise mehrere Gewerkschaftssektionen sowie DS. Insbesondere die beiden größten Gewerkschaften

CGT und CFDT sind dort typischerweise vertreten sowie häufig auch die übrigen drei staatlicherseits als „repräsentativ“ anerkannten Gewerkschaften.⁶

Die DS sind Beschäftigte des Betriebs, werden in ihrer Funktion jedoch nicht von der Belegschaft gewählt, sondern von den Gewerkschaften ernannt. Die betriebliche Stellung der Gewerkschaften ist damit in Frankreich signifikant stärker als in Deutschland. Diese wird noch dadurch aufgewertet, dass im ersten Wahlgang für die *Délégués du personnel* (DP) und das *Comité d'entreprise* (CE) nur gewerkschaftlich organisierte KandidatInnen aufgestellt und gewählt werden können. Nur falls diese nicht in ausreichender Zahl vorhanden sind oder nicht das nötige Quorum erhalten, erfolgt ein zweiter Wahlgang, an dem auch nicht gewerkschaftlich organisierte KandidatInnen teilnehmen können. Zugleich ist der staatliche Zwang zur Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen wesentlich stärker: Nicht die Beschäftigten, sondern die Unternehmensleitung sind für die (ab zehn bzw. fünfzig Beschäftigten) obligatorische Organisation der DP- und CE-Wahlen verantwortlich. Dies wird vom Staat (in Gestalt der *Inspecteurs du travail*) kontrolliert und gegebenenfalls sanktioniert. Allein das Fehlen von KandidatInnen rechtfertigt die Inexistenz der legal verbindlichen Institutionen.

In der Praxis sind die genannten formalen Funktionsdifferenzierungen (zwischen DPs, CE-Mitgliedern und DS) allerdings häufig von untergeordneter Bedeutung für die reale Vertretungstätigkeit. Soweit eine oder mehrere *Sections syndicales*, also gewerkschaftliche Basisgliederungen, existieren, sind diese im Regelfall das koordinierende Zentrum der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit und die *Délégués syndicaux* sind die Schlüsselfiguren des Ensembles. Die einzelnen institutionellen Ämter sowie Ressourcen werden flexibel im Rahmen der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten genutzt und instrumentalisiert (vgl. Dufour/Hege 2002). Angesichts fehlender Mitbestimmungsrechte ist zudem das in Frankreich individuell verfasste Streikrecht von zentraler Bedeutung als Machtressource der betrieblichen Repräsentationsorgane.⁷

⁶ Der Begriff der „repräsentativen Gewerkschaft“ ist eine Eigenheit des französischen Institutionensystems. Er wurde im Jahr 1945 derart definiert, dass es sich um eine gewerkschaftliche Kraft mit institutionalisiertem Charakter handeln müsse, d.h. dass die Gewerkschaft nicht allein ihre Mitglieder, sondern die Gesamtheit der Lohnarbeitenden repräsentieren muss (vgl. LeCrom 2003). Aktuell sind in Frankreich sechs Gewerkschaften staatlicherseits als repräsentativ anerkannt: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CGC (lediglich für die Cadres) sowie seit den 90er Jahren UNSA, deren Repräsentativität jedoch auf einige wenige Sektoren, wie den Erziehungsbereich, beschränkt ist. Die Anerkennung als repräsentative Gewerkschaft impliziert nicht nur das Vorschlagsrecht bei der KandidatInnenaufstellung für die DP- und CE-Ämter, sondern auch viele andere institutionalisierte Organisationsvorteile im Bereich der Sozialpolitik und Sozialverwaltung. Kleinere, nicht generell als repräsentativ anerkannte Gewerkschaften, wie z.B. SUD, sind von diesen Privilegien ausgenommen (vgl. hierzu ausführlich Prigge 2001).

⁷ 1946 wurde das Streikrecht als individuelles Recht in der französischen Verfassung verankert. Es handelt sich hier um eine französische Besonderheit: „Das Streikrecht in Frankreich ist sehr spezifisch: es ähnelt keinem anderen ausländischen Recht. Es handelt sich um ein individuelles Recht (...), das komplett unabhängig ist von der Gewerkschaftsgesetzgebung. Es ist ein Recht, das jedes Individuum besitzt: es gibt überhaupt keine rechtssystematische Verbindung zwischen Gewerkschaft und Streikrecht“ (Ray 2005: 47; Über-

Der wesentlich rigidere gesetzliche Zwang ist der Hauptgrund, weshalb in Frankreich der Deckungsgrad institutionalisierter Interessenvertretung deutlich höher ist als in Deutschland. Im Rahmen einer europäisch vergleichenden Studie lag Frankreich unter den 25 EU-Staaten bezüglich der Verbreitung von Interessenvertretungen am Arbeitsplatz auf dem sechsten Platz – hinter Schweden und Finnland, fast gleichauf mit Dänemark, Belgien und Italien. Deutschland folgte mit deutlichem Abstand dahinter auf dem elften Platz und lag lediglich exakt im Durchschnitt der nach Osteuropa erweiterten EU (Kohl et al. 2006: 404).

Sowohl in Deutschland wie in Frankreich existieren recht gute, repräsentative Erhebungen zur Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen insgesamt, jedoch deutlich weniger Informationen zur spezifischen Situation im prekären Dienstleistungsbereich. In Deutschland stammen die im folgenden zitierten Daten aus dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2004. Für Frankreich wurden Daten der Enquête Réponse⁸ herangezogen, die vom französischen Arbeitsministerium (DARES) regelmäßig durchgeführt und in Zusammenarbeit mit dem IRES für das Jahr 1998/99 ausgewertet wurde.⁹ Einen Überblick über die branchenspezifische Verbreitung von Betriebsräten in Deutschland gibt die Tabelle 1.

Die Tabelle 1 verdeutlicht zunächst das beträchtliche Ausmaß der Vertretungslücke in Deutschland: 90% aller Betriebe (ab fünf Beschäftigten) sind nicht mitbestimmt; 53% aller westdeutschen sowie 62% aller ostdeutschen Beschäftigten haben

setzung d.Verf.). Das französische Streikrecht wird weiterhin durch die folgenden Bestimmungen gestärkt: Streikposten sind grundsätzlich legal, insofern sie die „Freiheit der Arbeit“ nicht beschränken und das bestreikte Unternehmen nicht desorganisieren. Wichtig ist zudem, dass bei einem Verstoß gegen diese Regelung das Unternehmen erst ein Gericht anrufen muss, um einen polizeilichen Einsatz gegen illegale Aktionen (z.B. die Blockierung eines Werkes) zu erwirken – was in der Regel ein bis zwei Tage in Anspruch nimmt. Nur wenn die Streikenden nach der Gerichtsentscheidung ihre Praxis nicht aufgeben, stellt dies (zumindest juristisch gesehen) einen Entlassungsgrund dar. Weiterhin ist der Ersatz von streikenden Beschäftigten durch extern rekrutierte Arbeitskräfte (z.B. im Rahmen befristeter Verträge oder Leiharbeit) den Unternehmen rechtlich untersagt. Und anders als in Deutschland gibt es in Frankreich kein Recht der Arbeitgeber auf Aussperrung im Namen der „Waffengleichheit“.

⁸ Die Befragung REPONSE (Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) wurde erstmals 1993 durchgeführt. Nachfolgeuntersuchungen fanden 1998/99 und 2005 statt. Im Jahr 1998/99 erfolgten Erhebungen in knapp 3.000 Betrieben, die repräsentativ für 107.700 Betriebe mit insgesamt 8,7 Millionen Beschäftigten waren. Die Ergebnisse der Befragung von 2005 werden derzeit ausgewertet, stehen jedoch noch nicht zur Verfügung.

⁹ Allerdings sind die französischen und deutschen statistischen Angaben – auch jenseits der qualitativen Differenz der erfassten Institutionen sowie des Erhebungszeitpunktes – aufgrund unterschiedlicher Grundgesamtheiten nur bedingt vergleichbar: Während die deutschen Daten repräsentativ für alle privatwirtschaftlichen Betriebe ab fünf Beschäftigten sind, erfasst die französische Enquête Réponse lediglich die privatwirtschaftlichen Betriebe ab 20 Beschäftigten.

keinen Betriebsrat. Im Zeitverlauf ist diese – erhebliche – Deckungslücke seit Mitte der 90er Jahre relativ konstant geblieben, zumindest lässt sich kein eindeutiger Entwicklungstrend erkennen (vgl. Ellguth 2006: 53). Die Tabelle 1 zeigt auch, dass die Präsenz von Betriebsräten in starkem Maße nach Wirtschaftsbereichen variiert. Neben dem Baugewerbe haben insbesondere jene Dienstleistungsbereiche als mitbestimmungsfremde Bereiche zu gelten, zu denen auch die Segmente prekärer Dienstleistungsarbeit zählen. Im Handel (inklusive Einzelhandel und Gaststättengewerbe), den unternehmensnahen sowie den sonstigen Dienstleistungen wird nur etwa jeder dritte Beschäftigte durch einen Betriebsrat vertreten.¹⁰

Tab. 1: Deutschland: Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche 2004

Anteil in %	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Betriebe mit BR (in % an allen Betrieben)	Beschäftigte in Betrieben mit BR (in % an allen Beschäftigten)	Betriebe mit BR (in % an allen Betrieben)	Beschäftigte in Betrieben mit BR (in % an allen Beschäftigten)
Bergbau/Energie/Wasservers.	53	90	37	83
Verbrauchsgüter	13	52	9	43
Produktionsgüter	20	72	15	53
Investitionsgüter	15	73	11	48
Baugewerbe	5	24	3	17
Verkehr/Nachrichten	23	53	11	51
Kredit/Versicherung	30	76	57	79
Handel	11	35	10	31
Unternehmensbez. Dienstl.	7	35	11	32
Sonstige Dienstleistungen	7	32	10	39
Gesamt	10	47	10	38

Quelle: IAB-Betriebspanel (2004), eig. Darstellung n. Ellguth/Kohaut (2005: 402)

Basis: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Privatwirtschaft in Betrieben ab fünf Beschäftigten

Angesichts des recht ausgeprägten staatlichen Vertretungszwanges besteht in *Frankreich* die zentrale Problematik betrieblicher Interessenvertretung weniger im kompletten Fehlen einer Mitarbeitervertretung. Die Tabelle 2 zeigt, dass die „absolute Vertretungslücke“, d.h. der Bereich von Betrieben und Beschäftigten ohne jegliche Repräsentationsinstanz recht klein ist. Diese Situation betrifft nur 25% aller Betriebe (über 20 Beschäftigte) und 12% aller Beschäftigten. Allerdings finden sich recht häufig Lücken im recht komplexen System verschiedener betrieblicher Vertretungsgremien. Besonders häufig fehlt die – institutionell vorgesehene, aber nicht gesetzlich verpflichtende – gewerkschaftliche Anbindung in Gestalt der *Délégués syndicaux* (DS):

¹⁰ Dass die branchenspezifische Differenz des Deckungsgrad betrieblicher Mitbestimmung einem Betriebsgrößeneffekt geschuldet ist, kann durch eine multivariate Analyse der IAB-Paneldaten ausgeschlossen werden (Ellguth 2006). Den Ergebnissen zufolge existiert zwar nicht für alle Branchen eine eindeutige Korrelation zwischen Art der ökonomischen Tätigkeit und Mitbestimmungssituation; sehr wohl gilt dies allerdings für den prekären Dienstleistungsbereich (sowie das Baugewerbe).

Tab. 2: Französische Betriebe und Beschäftigte nach institutioneller Vertretungstypik und Gewerkschaftsbindung

	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten	Durchschnittliche Betriebsgröße
Ohne Interessenvertretung	25	12	38
Gewerkschaftsfreie Interessenvertretung/ Kein DS ¹¹	38	24	52
Gewerkschaftliche Interessenvertretung/ DS vorhanden ¹²	37	64	140

Quelle: Enquête Réponse (1998/99); eigene Darstellung n. Dufour/Hege (2006a: 341)

Basis: Beschäftigte der Privatwirtschaft in Betrieben ab 20 Beschäftigten

Dem französischen Institutionensystem kann also in formaler Hinsicht eine hohe Prägekraft zuerkannt werden, und auch die gewerkschaftliche Verankerung scheint vergleichsweise intakt: 64% aller Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von mehr als 20 Beschäftigten kennen an ihrem Arbeitsplatz die Präsenz gewerkschaftlicher Organisationen in der Form (mindestens) eines Gewerkschaftsdelegierten.¹³ Aktuell ist zudem eher eine Tendenz der Zunahme sowohl des Verbreitungsgrads der Vertretungsinstitutionen als auch ihrer gewerkschaftlichen Organisation zu beobachten (Hege/Dufour 2006b).

¹¹ Hierzu zählen alle institutionellen Gegebenheiten ohne DS, d.h. alle Betriebe, in denen entweder nur DPs, nur ein CE, eine sogenannte *délégation unique* (DU = integrierte Institution von DPs und CE für kleinere Betriebe) oder auch DPs und CE existieren.

¹² Hierzu zählen sowohl alle Betriebe mit dem gesetzlichen „Standardmodell“ der Interessenvertretung (DP+CE+DS oder DU+DS) als auch Betriebe mit DS und lückenhaften Strukturen im Bereich der gewählten Belegschaftsvertretungen (DS+CE, DS+DP, nur DS).

¹³ Aufgrund der differenten Institutionensysteme sowie unterschiedlicher Gewerkschaftskulturen ist ein direkter Vergleich des betrieblichen Einflusses von Gewerkschaften in Deutschland und Frankreich schwierig – und kann jedenfalls nicht im Rahmen einer Gegenüberstellung von quantitativen Zahlen erfolgen. Beispielsweise wird der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Frankreich aktuell auf – im europäischen Vergleich spektakulär niedrige – etwa 5 bis 7% geschätzt. Es erscheint allerdings wenig sinnvoll, diese Prozentzahl mit dem bundesdeutschen Organisationsgrad von aktuell knapp 20% zu vergleichen, da in Frankreich traditionell nur gewerkschaftliche AktivistInnen der Organisation beitreten und die gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit ungleich höher liegt als der formale Organisationsgrad. Für Frankreich bietet sich daher eher die gewerkschaftliche Organisation der „élus“ als Indikator für den gewerkschaftlichen Einfluss in den Betrieben an. Relativierend zu bedenken ist dabei allerdings, dass die rechtliche Privilegierung der Gewerkschaften im ersten Wahlgang der Vertreterwahlen freilich eine immense staatliche Organisationshilfe darstellt und der einschlägige Prozentsatz daher ebenfalls in keiner Weise gleichgesetzt werden kann etwa mit dem Anteil von GewerkschaftssympathisantInnen im Betrieb.

Wie erwähnt, existieren allerdings kaum branchenspezifische Auswertungen der „enquête réponse“. Dufour et al. (2004: 32) stellen auf Basis einer der wenigen Analysen zu diesem Thema lediglich fest: „In der Industrie, die lediglich 28,5% der betrieblichen Einheiten ausmacht, finden sich 42% der Standorte, die ein komplettes System der Beschäftigtenrepräsentation besitzen. Im Baugewerbe und im Handel ist die Beschäftigtenrepräsentation am schwächsten. In diesen Sektoren haben 29,3% bzw. 27% aller Betriebe überhaupt keine Beschäftigtenrepräsentation, sei es am Standort selbst oder durch einen Gewerkschaftsdelegierten an einem anderen Unternehmensstandort. Bezogen auf den Anteil der Beschäftigten ist das Gleiche zu konstatieren: 18,6% der Baubeschäftigten haben keinerlei Beschäftigtenrepräsentation, ebenso wie 17,3% der Beschäftigten im Handel“ (Übersetzung d. Autorin).

Zumindest einen indirekten Eindruck von der Präsenz gewerkschaftlicher VertreterInnen in verschiedenen Branchen geben zudem die Wahlergebnisse der alle zwei Jahre stattfindenden Vertreterwahlen. Diese müssen nämlich – dem staatlichen Zentralismus sei Dank – dem französischen Arbeitsministerium gemeldet werden. Dabei wird auch angegeben, wie viele Stimmen auf KandidatInnen auf Gewerkschaftslisten bzw. auf nicht gewerkschaftlich organisierte KandidatInnen entfielen:

Tab. 3: Stimmen für gewerkschaftlich organisierte/gewerkschaftlich nicht organisierte KandidatInnen und Wahlbeteiligung bei den französischen Vertreterwahlen 2000/01 nach Branchen (in Prozent der Wahlberechtigten)

	Stimmen für KandidatInnen auf Gewerkschaftslisten (in % aller Wahlberechtigten)	Stimmen für nicht gewerkschaftlich organisierte KandidatInnen (in % aller Wahlberechtigten)	Wahlbeteiligung (in %)
Landwirtschaft/Fischfang	34,6	28,7	63,6
Lebensmittelindustrie	48,3	17,6	65,9
Konsumgüterproduktion	50,1	17,7	67,8
Automobilindustrie	72,1	4,0	76,1
Produktionsgüterindustrie	56,5	13,7	70,2
Halbzeugfertigung/ Zwischenprodukte	54,1	15,3	69,4
Energiewirtschaft	66,9	2,3	69,2
Baugewerbe	38,5	24,1	62,6
Transport	60,0	7,4	67,4
Finanzdienstleistungen	65,2	5,0	70,2
Immobilienwirtschaft	45,0	18,5	63,5
Verwaltungen	66,4	5,0	71,4
Bildung, Gesundheit, Soziales	49,1	12,4	61,5
Handel	36,3	25,6	61,8
Unternehmensdienstleistungen	32,8	14,8	47,6
Private Dienstleistungen	40,7	11,2	51,9
Gesamt	49,7	14,3	64,0

Quelle: DARES, zit. n. Dufour et. al. (2005: 27f.), eig. Übersetzung, eig. Darstellung

Als *Zwischenresümee* bleibt festzuhalten, dass der formale Deckungsgrad in Frankreich zwar insgesamt höher ist, die branchenspezifischen Schwachpunkte betrieblicher Interessenvertretung sind sich in Deutschland und Frankreich jedoch strukturell ähnlich. Insbesondere der Handel, Unternehmensdienstleistungen und private Dienstleistungen (in Frankreich) bzw. „sonstige Dienstleistungen“ (in Deutschland) (sowie das Baugewerbe und die Landwirtschaft) sind als heikle Bereiche einzustufen. Dies hat – so die These – viel mit den oben skizzierten typischen Beschäftigungsbedingungen im prekären Dienstleistungsbereich zu tun.

Wie sieht nun aber die *Praxis* der Interessenvertretung in solchen prekären Segmenten aus? Ist die formal flächendeckendere Präsenz von Vertretungsinstitutionen in Frankreich gleichbedeutend mit einer effektiveren Vertretungspraxis? Welchen Einfluss haben die different konstruierten Vertretungssysteme generell auf die Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung unter prekären Rahmenbedingungen? Einen Eindruck davon gibt das folgende Fallbeispiel eines deutsch-französischen Einzelhandelskonzerns. In seiner grundlegenden Logik entspricht dieser Betriebsfall auch den anderen untersuchten Fällen von Großunternehmen mit stark filialisierten Unternehmensstrukturen im prekären Dienstleistungsbereich.

3. Prekäre Interessenvertretung in der Praxis: der deutsch-französische Einzelhandelskonzern „Kaufbillig“¹⁴

Gegenstand der Fallstudie ist eine Gruppe von etwa 600 Unternehmen des Einzelhandels. Ihre Einheit ist dadurch konstituiert, dass sie alle (in der Regel zu 100%) in direktem oder indirektem Besitz derselben Einzelperson sind. Die historischen Ursprünge des Unternehmens liegen in Süddeutschland, wo auch bis heute die europaweite Unternehmenszentrale angesiedelt ist. Ende der 70er Jahre begann der rasante Expansionsprozess der Firma, in dessen Verlauf zunächst deutschlandweit einheitlich strukturierte, kleinere Lebensmitteldiscountmärkte aufgebaut wurden. Ende der 80er Jahre wurden die Unternehmensaktivitäten europaweit ausgedehnt. Inzwischen beschäftigt die Gruppe etwa 150.000 Menschen in 23 europäischen Ländern, davon etwa 100.000 in Deutschland. In Frankreich wurde 1989 der erste ausländische „Kaufbillig“-Markt eröffnet. Inzwischen gibt es dort rund 1200 Discountmärkte und das Unternehmen beschäftigt etwa 13.000 Menschen. Nur in Deutschland gehören auch etwa 600 größere Lebensmittelmärkte (mit jeweils rund 100 bis 200 Beschäftigten) zur Unternehmensgruppe (im folgenden: „Kaufviel“).

Managementmethoden und Personalpolitik ähneln sich bei „Kaufbillig“ in Deutschland und Frankreich in hohem Maße – oder anders: Das deutsche Geschäftskonzept und die deutsche Führungskultur wurden nahezu 1:1 nach Frankreich transplantiert. Den FilialleiterInnen der Discountmärkte werden klare Umsatzvorgaben bei

¹⁴ Der Name des Untersuchungsbetriebs wurde verändert. Obwohl aufgrund der Größe des Konzerns eine tatsächliche Anonymisierung kaum zu bewerkstelligen ist, verweist die Anonymisierung auf das Anliegen der Autorin, weniger die Einzigartigkeit der Bedingungen bei einem bestimmten Konzern darzustellen, sondern die teils länderspezifischen, teils allgemeinen Systematiken betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich herauszuarbeiten.

fixer, sehr geringer Personalausstattung gemacht. Sie werden von Bereichsleitern nahezu täglich kontrolliert. Die FilialleiterInnen haben zwar die Gesamtverantwortung für das Funktionieren der Filiale, jedoch kaum personalpolitische Kompetenzen, die ausschließlich in den landesweiten Unternehmenszentralen angesiedelt sind. Niedrige Personalkosten sind in Frankreich wie Deutschland ein zentraler Bestandteil der erfolgreichen „Kaufbillig“-Konkurrenzstrategie. Diese werden nicht so sehr durch einen besonders niedrigen Stundenlohn der Beschäftigten erreicht. Das Unternehmen respektiert in Deutschland wie Frankreich die landesüblichen tariflichen und gesetzlichen Mindestnormen, wenngleich die Eingruppierungspraxis oft nicht korrekt ist. Für die nach Gewerkschaftsangaben insgesamt – bezogen auf den Branchenstandard – „mittelmäßigen“ Entgelte müssen die Beschäftigten aber bei „Kaufbillig“ deutlich mehr leisten als in anderen Firmen: Die Arbeitszeiten sind unmittelbar an Unternehmensbedürfnissen, d.h. am Kundenaufkommen, orientiert und beinhalten für die Beschäftigten teilweise ausgesprochen ungünstige Schichteinteilungen. Unbezahlte Überstunden sind die Regel. Zudem existieren sehr rigide und hohe Leistungsstandards. Deren Einhaltung wird zum einen durch die strukturell geringe Personalbesetzung durchgesetzt, zum anderen durch eine Managementpolitik, die stark auf die Verbreitung von Angst und Druck (*„la pression“*) angelegt ist. Hierbei spielt die systematische Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse eine zentrale Rolle. Der Kreis der fest angestellten Vollzeitbeschäftigten ist stark begrenzt und beginnt tendenziell auf der Ebene der FilialleiterInnen. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse sowie eine flächendeckende Abmahnungspolitik ermöglichen den permanenten Austausch der Belegschaft nach Kriterien der Folgebereitschaft, Leistungsfähigkeit und -willigkeit. Das Ausmaß der betrieblichen Fluktuation und der damit verbundenen Selektionsmöglichkeiten spiegelt sich etwa darin wider, dass für die rund 13.000 französischen Beschäftigten im Jahr 2004 rund 30.000 Arbeitsverträge ausgestellt wurden. Die Rekrutierungsstrategie des Unternehmens beschreibt einer der befragten Filialleiter mit der kurzen Formel: *„Willig und billig“*. In den Verkaufsmärkten arbeiten zu 80 bis 90% Frauen, teilweise ohne einschlägige Berufsausbildung, häufig mit Migrationshintergrund.

„La pression“ und die systematische Selektion einer „willigen und billigen“ Belegschaft bewirken ein weit verbreitetes Klima der Angst. Durchgängig findet sich die Klage über ausgesprochen autoritäre Managementmethoden, die Leitung mit Kontrolle gleichsetzen und Führung mit Disziplinierung. Hintergrund dieser repressiven Managementkultur ist neben den rigiden Leistungsvorgaben der Zentrale auch der Umstand, dass die häufig intern rekrutierten Mitglieder des mittleren Managements im Schnitt eher geringe formale Qualifikationen besitzen und kaum in personalpolitischen oder arbeitsrechtlichen Fragen geschult sind. In der Darstellung der Beschäftigten dominiert das Bild von Vorgesetzten, die beim kleinsten Anlass herumschreien, zu Vier-Augen-Gesprächen zitieren, permanent mit Entlassung und der Ersetzbarkeit der Angestellten drohen, eigene Fehler nie zugeben, sondern andere dafür verantwortlich machen, keineswegs ansprechbar sind, sondern Auskünfte verweigern mit dem Hinweis: „Das müssen Sie nicht wissen“, ihre Machtposition ausnutzen, um Frauen sexuell zu bedrängen, Angestellte in der Anwesenheit von Kunden demütigen, oder indem sie ihnen befehlen, dreckige Regalbretter mit der Zahnbürste zu reinigen. Dieses monolithische Bild vom autoritären Vorgesetzten bekommt bei näherem Hinsehen aller-

dings deutliche Brüche: Sowohl unter den FilialleiterInnen als auch unter den darüber stehenden Verkaufsleitern ist die Fluktuation ebenfalls ausgesprochen hoch. Auch hier existiert eine rigide Selektions- und Entlassungspolitik der Unternehmensleitung. Viele scheinen auch „freiwillig“ zu gehen, da sie den Anforderungen physisch oder psychisch auf Dauer nicht gewachsen sind oder diese nicht (mehr) erfüllen wollen.

Der für „Kaufbillig“ prägende Interaktionsmodus von „La pression und Angst“ impliziert die Unterdrückung jeglicher Form direkter oder repräsentativer Interessenartikulation und -vertretung. Individuelle Voice-Strategien sind nicht vorgesehen und auch nicht zugelassen. Einhellig wird von der Praxis berichtet, unbotmäßige Beschäftigte „fertigzumachen“ - etwa durch die Zuteilung schlechter Schichten und schwerer Arbeiten, wiederholte Vorladungen und Vier-Augen-Gespräche mit den Vorgesetzten, unausführbare oder widersprüchliche Arbeitsanweisungen, deren Nicht-Erfüllung sanktioniert wird, oder sogar frei erfundene Vorwürfe (etwa des Diebstahls). Die meisten Beschäftigten halten dies nicht lange aus. Sie fügen sich entweder in die Verhältnisse oder sie verlassen das Unternehmen. Exit-Optionen sind dementsprechend weit verbreitet. Dennoch ist der repressive Interaktionsmodus bei „Kaufbillig“ keineswegs als instabiles Muster aufzufassen – im Gegenteil. Die hohe Fluktuation ist nicht nur dessen Folge, sondern auch dessen wesentlicher Stabilisierungsmechanismus. Da die Arbeit eher geringe spezifische Qualifikationen verlangt und die Entlohnung vergleichsweise akzeptabel ist, ermöglicht die aktuelle Arbeitsmarktsituation einen kontinuierlichen Ersatz der verschlissenen Arbeitskräfte.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ausgangsbedingungen für betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten und die Etablierung durchsetzungsfähiger Collective-voice-Strategien in Deutschland und Frankreich weitgehend identisch sind – man könnte auch sagen: Sie sind gleich schlecht. Der Einzelhandelskonzern „Kaufbillig“ ist zweifellos ein prekäres Terrain für Mitbestimmung. Die Belegschaft ist in hohem Maße fragmentiert, das innerbetriebliche Machtgefälle enorm, die Geschäftsleitungs politik stark repressiv. Wie bewähren sich nun unter diesen – nahezu identischen – Bedingungen bei „Kaufbillig“ das deutsche und das französische Institutionensystem betrieblicher Interessenvertretung?

Der stärkere gesetzliche Zwang führt bei „Kaufbillig“ zunächst dazu, dass in Frankreich der Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretungen deutlich höher liegt. In Deutschland sind zwar rund 70% bis 80% der Lagerstandorte und rund die Hälfte der größeren „Kaufviel“-Märkte mitbestimmt, aber nur in fünf der rund 2500 Discountmärkte gibt es einen Betriebsrat. Die Schließung, Zusammenlegung oder Veränderung der Geschäftstätigkeit von mitbestimmten Verkaufsfilialen sind systematische Unternehmensstrategie – ebenso wie massiver und sofortiger Druck der Vorgesetzten, sobald ihnen das Vorhaben einer Betriebsratswahl zu Ohren kommt. Neben direkter Repression nutzt die Geschäftsleitung ihre Definitionsmacht über die Unternehmensstrukturen und die wirtschaftliche Tätigkeit der Filialen, um Mitbestimmungsinitiativen unschädlich zu machen. Das Prinzip des „Teile und Herrsche“ hatte bislang Erfolg: Angesichts der machtpolitischen Überlegenheit der Unternehmensleitung können die wenigen lokalen Organisationsversuche im Regelfall früher oder später unschädlich gemacht werden, und die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte bleiben einem Großteil der Beschäftigten vorenthalten.

In Frankreich dagegen existiert bei „Kaufbillig“ das gesamte legal vorgesehene Institutionennetz der Institutions représentatives du personnel (IRP). In jedem der 17 Regionalbezirke werden Délégués du personnel (DP) gewählt und es gibt ernannte Délégués syndicaux (DS), die jeweils für alle Discountmärkte sowie Lager einer Region zuständig sind. Somit existiert zwar nicht in jeder Einzelfiliale eine Interessenvertretung; es gibt jedoch – je nach Beschäftigtenzahl – pro Region etwa acht bis 15 Délégués du personnel und ebenso viele StellvertreterInnen, die im Fall von Problemen und Konflikten ansprechbar und zumindest fallweise auch „vor Ort“ sind. Die Repräsentationsstrukturen sind zudem weitgehend in Gewerkschaftshand. Alle staatlicherseits als repräsentativ anerkannten Gewerkschaften sind bei „Kaufbillig“ vertreten. Die Unternehmensleitung von „Kaufbillig“ rühmt sich in Frankreich, insgesamt gute Beziehungen zu den rund 500 „elus“ (Gewählten) zu pflegen. Die Repression gegenüber den Institutionen der Beschäftigtenrepräsentation beschränkt sich weitgehend auf die VertreterInnen der am interessenbewusstesten agierenden Gewerkschaft CGT sowie auf eine „Nadelstichpolitik“: Bei den letzten Vertreterwahlen versah die Unternehmensleitung etwa die Wahlumschläge nicht mit Briefmarken, da dies nicht explizit im vorausgehenden Wahlprotokoll vereinbart worden war.

Wenngleich in den französischen „Kaufbillig“-Niederlassungen das Institutionennetz betrieblicher Interessenvertretung also wesentlich kompletter ist als in Deutschland, so ist dies nicht a priori gleichzusetzen mit der flächendeckenden Existenz „realer“ Repräsentationsstrukturen im Sinne eines Bezugs zwischen VertreterInnen und Basis – oder gar mit einer durchsetzungsfähigen und machtpolitisch einflussreichen kollektiven Interessenvertretung. Dies hat zunächst damit zu tun, dass die Zahl der BelegschaftsvertreterInnen nicht ausreicht, um eine flächendeckende Präsenz in den Betrieben und Lagerstandorten sicherzustellen. In einer untersuchten „Kaufbillig“-Region in Frankreich waren beispielsweise 15 Délégués du personnel für die Betreuung von etwa 70 Discountfilialen plus Regionallager zuständig. Etwa die Hälfte der Delegierten kam jedoch aus dem Lager selbst und beschränkte sich weitgehend auf dessen Betreuung. Von den übrigen engagierten sich nur drei oder vier tatsächlich halbwegs systematisch für die Betriebsbetreuung und bemühten sich, auch die teilweise 100 bis 200 km entfernten Verkaufsfilialen ab und zu zu besuchen. Dabei durften sie das ihnen zustehende Freistellungsdeputat von 20 Stunden pro Monat allerdings nicht überschreiten. Die Situation in vielen französischen „Kaufbillig“-Betriebs-einheiten dürfte sich daher – trotz formal existierender Interessenrepräsentation – qualitativ nicht von „Kaufbillig-Betrieben“ ohne Betriebsrat in Deutschland unterscheiden: Für die Beschäftigten gibt es keine wahrnehmbare Instanz der Interessenvertretung. Zu bedenken ist dabei auch, dass die rechtlichen Einflussmöglichkeiten der französischen BelegschaftsrepräsentantInnen deutlich restringierter sind als die eines deutschen Betriebsrats. Dufour/Hege (2006b) konstatieren etwa, es existiere eine „Kluft zwischen dem Formalismus der Strukturen und ihrem realen Ertrag. Die Repräsentationsstrukturen existieren entsprechend dem Gesetz. Aber was produzieren sie? Die Untersuchungen liefern bei diesem Thema ausgesprochen ernüchternde Ergebnisse. Auch wenn man anerkennt, dass das Gesetz respektiert wird, so konstatiert man doch auch, dass dies keine Effekte zeitigt“ (Übersetzung d. Autorin). Diese Einschätzung bestätigten auch viele Delegués du personnel bei „Kaufbillig“, die ihre all-

tägliche Vertretungstätigkeit als „unendlichen Prozess des Redens“ beschrieben, auf den die Geschäftsleitung sich häufig in keiner Weise zu reagieren genötigt sehe. Unter den besonders repressiven Bedingungen von „Kaufbillig“ hat die – in rechtlicher Hinsicht – relative Machtlosigkeit der französischen „élus“ besonders einschneidende Konsequenzen: In einer der französischen Vertriebsregionen wären beispielsweise im Jahr 2005 rund 700 Beschäftigte berechtigt gewesen zur Wahl der Délégués du personnel, aber nur etwa 170 von ihnen haben ihre Stimme abgegeben. Damit lag die Wahlbeteiligung deutlich unter dem französischen Durchschnitt von 64% (vgl. Tab.3). Die niedrige Wahlbeteiligung mag zwar teilweise auch auf die erwähnte Briefmarken-Sparpolitik des Unternehmens zurückgehen, die „élus“ selbst erklärten sie allerdings folgendermaßen:

DP: „Die Angst, dass, wenn ich einmal meinen Namen auf den Wahlzettel schreibe, weil die Hierarchie, sie schaffen eben ein Verhältnis von Angst gegenüber den Leuten (une relation de peur avec les gens). (...) Wenn wir zum Beispiel in die Läden gehen zu den Leuten, dann erzählen sie uns ihre Probleme und wir sprechen das dann auf der monatlichen DP-Konferenz [gegenüber der Geschäftsleitung] an und das geht dann an die Vorgesetzten und die Leute bekommen dann Ärger mit ihren Vorgesetzten und erzählen das nächste Mal nichts mehr. Sie haben Angst. Es geht darum, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, ihnen zu zeigen, dass wir vor Ort sind (du locaux), dass wir ihre Interessen vertreten, aber das ist schwierig, das ist wirklich schwierig.“

Bei näherer Betrachtung tut das vom Unternehmen geschürte Klima der Angst also auch in Frankreich durchaus seine Wirkung. Während es in Deutschland weithin die Implementation von Interessenvertretungsstrukturen verhindert, verhindert es in Frankreich deren effektives Funktionieren. In beiden Fällen ist der Aufbau von Vertrauensbeziehungen zwischen den Beschäftigten und ihren (potentiellen) Repräsentationsinstanzen die schwierige Arbeit, die zu leisten ist, um entweder überhaupt Vertretungsstrukturen zu installieren oder aber die formal installierten Strukturen mit Leben zu füllen. Ein staatlicherseits implementierter Vertretungszwang kann also allenfalls eine Art Initialhilfe sein, im Sinne der garantierten Bereitstellung einer formalen Struktur mit gewissen Ressourcen und Regularien - deren sich die Beschäftigten allerdings „bemächtigen“ müssen, damit sie real von Nutzen sind. Dies impliziert insbesondere den Aufbau einer gewissen Vertretungsmacht, die im Rahmen des französischen Vertretungssystems in geringerem Maße als in Deutschland institutionell gesichert ist (etwa über Mitbestimmungs- oder Vetorechte). Gelingt diese „Bemächtigung“ nicht, kann das umfassende und komplexe Gebäude der französischen Institutionen ein Papiertiger bleiben mit nur sehr geringen realen Einflussmöglichkeiten – deren Wahl die Beschäftigten logischerweise kaum interessiert.

Trotz dieser Einschränkungen existiert in den französischen „Kaufbillig“-Filialen jedoch auch *in der Praxis* insgesamt eine *wirkungsmächtigere Interessenvertretung der Beschäftigten* als in Deutschland. Dies hat jedoch – so die These – wenig mit der formalen Existenz gesetzlich obligatorischer Vertretungsinstitutionen zu tun, sondern damit, dass – um hier einen typischen Begriff der französischen „élus“ zu gebrauchen – zumindest in Teilbereichen des Unternehmens ein „*rapport de force*“ (Verhältnis von Macht/Stärke) existiert. Damit ist ein Beziehungsmuster gemeint, in dem zumindest klar ist, dass die Unternehmensleitung mit den Beschäftigten „nicht alles machen kann, was sie will“, dass es Grenzen im wechselseitigen Umgang gibt, bei deren Überschreiten auch die

(zweifelloso mächtigere) Geschäftsleitung mit Sanktionen zu rechnen hat. In dieser Hinsicht unterscheidet sich die französische Situation tatsächlich qualitativ von der deutschen.

Der „rapport de force“ in den französischen Niederlassungen leitet sich direkt aus der virulenten Fähigkeit einzelner betrieblicher Gewerkschaftssektionen ab, „debrayages“ (kurzzeitige Arbeitsunterbrechungen) und „grèves“ (Streiks) zu organisieren. Insbesondere an den französischen Lagerstandorten wird regelmäßig und erfolgreich gestreikt, etwa um auf ungerechte Arbeits- und Entlohnungsformen aufmerksam zu machen, sich gegen Beleidigungen der Vorgesetzten zu wehren, gegen zu rigide Leistungsstandards oder unerlaubte Überwachungskameras zu protestieren. Aber auch in den strukturell schwierigeren Filialbereichen kommt es durchaus zu Arbeitskämpfen, wie etwa der erste große Konflikt bei „Kaufbillig“ beweist, der im Jahr 1998 stattfand und die Einflussmacht der CGT im Unternehmen begründete: Auslöser des mit 34 Tagen – selbst für französische Verhältnisse – ausgesprochen langen Streiks war die Kündigung mehrerer „Kaufbillig“-Beschäftigter unter dem Vorwurf des Diebstahls. Die Geschäftsleitung alarmierte damals die Polizei, die vermeintlichen Delinquenten wurden sogar in Handschellen abgeführt und es erfolgte eine Hausdurchsuchung – jedoch ohne Ergebnis. In dieser Situation unterstützte die CGT die Angeschuldigten, u.a. durch eine Flugblattaktion, in der die Kunden über die Geschehnisse informiert wurden. Auch der regionale Gewerkschaftsdelegierte der CGT, zugleich der Leiter einer anderen Discountfiliale, nahm an der Flugblattaktion teil. Er wurde dabei von seinem Bereichsleiter gesehen und fristlos entlassen. Daraufhin solidarisierten sich die Angestellten der Filiale des CGT-Delegierten mit ihrem Filialleiter und traten in den unbefristeten Streik. Die streikende Filiale war in einer traditionell kommunistisch regierten Region ansässig und erhielt eine immense Solidarität aus CGT-Kreisen sowie von anderen „Kaufbillig“-Standorten in ganz Frankreich. Viele „Kaufbillig“-Filialen führten kurzfristige Solidaritätsstreiks durch¹⁵. Die Beschäftigten in einem der Regionallager stellten zusätzlich eigene Forderungen auf und legten ihrerseits für 20 Tage die Arbeit nieder. Als der entlassene Délégué syndical der CGT die (rechtlich obligatorische) Vorladung vor die Geschäftsleitung (im weit entfernten Elsass) erhielt, begleiteten ihn rund 100 CGT-GenossInnen und sorgten in der Unternehmenszentrale für einige Unruhe. Sowohl die Entlassung des Délégué syndical als auch der übrigen Beschäftigten wurde schließlich vor Gericht als unrechtmäßig erklärt; die Geschäftsleitung war gezwungen, sie wieder einzustellen und den entgangenen Lohn nachzuzahlen.

4. Deutsch-französische Perspektiven prekärer Interessenvertretung

Freilich reicht die ländervergleichende Analyse in nur einem einzigen Großunternehmen nicht aus, um verallgemeinerbare Schlussfolgerungen zu ziehen. Auch die übrigen Fallstudien sowie die einschlägige Literatur legen jedoch insgesamt die These nahe, dass das französische Institutionensystem betrieblicher Interessenvertretung speziell

¹⁵ Solidaritätsstreiks sind in Frankreich legal verboten. Dieses Verbot lässt sich nach Aussage vieler GesprächspartnerInnen jedoch relativ leicht umgehen. Es komme darauf an, „zum gleichen Zeitpunkt identische Forderungen zu stellen.“

im prekären Dienstleistungsbereich einige Vorteile besitzt. Zumindest scheint es eher geeignet als das deutsche Mitbestimmungsmodell, eine komplette Negation von Beschäftigteninteressen zu verhindern. Relevant scheinen in diesem Zusammenhang die folgenden Sachverhalte:

Der *stärkere staatliche Zwang zur Etablierung betrieblicher Repräsentationsinstitutionen* sorgt in Frankreich auch im prekären Dienstleistungsbereich für einen höheren institutionellen Deckungsgrad. Dabei ist die formale Etablierung von Vertretungsinstitutionen freilich nicht mit einer wirkungsmächtigeren Vertretungspraxis gleichzusetzen. Der höhere Deckungsgrad der französischen IRP (*institutions représentatives du personnel*) bedeutet nicht mehr – aber auch nicht weniger – als ein institutionelles Angebot, dessen sich die Beschäftigten bemächtigen müssen – aber auch können – im Rahmen kollektiver Vertretungsstrategien. Im Fall stark repressiv geprägter Unternehmenskulturen sollte die Bedeutung dieses Angebots jedoch nicht unterschätzt werden. Wichtig ist nicht nur der damit verbundene Kündigungsschutz gewählter VertreterInnen, sondern in Frankreich auch der privilegierte und garantierte Einfluss der Gewerkschaften auf die betrieblichen Vertreterwahlen.

Die gewerkschaftliche Praxis in vielen Ländern hat gezeigt, dass angesichts der typischerweise starken Machtasymmetrie im prekären Dienstleistungsbereich selbst eine rudimentäre Wahrung von Beschäftigteninteressen oft nur im Rahmen heftiger Konflikte durchgesetzt werden kann. Angesichts des Zwangs zur konflikthaften Durchsetzung der Interessen einer schwachen und zersplitterten Belegschaft stellt das in Frankreich *individuell verfasste Streikrecht* (vgl. Anmerkung 7) einen starken Trumpf dar. Es eröffnet auch unter stark repressiven Bedingungen und ohne gesicherte Organisationsbastionen punktuell Möglichkeiten für erfolgreiche Gegenwehr. Rein repressive Herrschaftsformen bleiben damit in Frankreich permanent unkalkulierbarer und ungesicherter als im deutschen System, in dem ein Streik nur rechtmäßig ist, wenn er von den Gewerkschaften für tariflich regelbare Ziele geführt wird. Auch die traditionell *konfliktorientiertere und stärker auf Misstrauensbeziehungen angelegte französische Gewerkschaftskultur* scheint tendenziell passfähiger für die Verhältnisse im prekären Dienstleistungsbereich als das eher sozialpartnerschaftlich geprägte deutsche Vertretungsmodell. Die *breite gesellschaftliche Akzeptanz von Streik* als Mittel zur Interessendurchsetzung tut ein Übriges. Allerdings gehen die konflikthaft erkämpften Errungenschaften in Frankreich oft über Achtungserfolge nicht hinaus: Es werden zwar Grenzen bezüglich allzu menschenverachtender Verwertungsbedingungen aufgezeigt; eine Verfestigung von Partizipation im Sinne kontinuierlicher Teilhabe gelingt jedoch nur selten.

Die *stärkere Stellung der Gewerkschaften in den Betrieben* sowie die *engere Koppelung von betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaftsarbeit* ist eine wichtige Voraussetzung für die Überwindung der Zersplitterung der Beschäftigten. Zumindest traditionell orientierte französische InteressenvertreterInnen¹⁶ fassen betriebliche Repräsentationstätigkeit und gewerkschaftliche Aktivität typischerweise als unmittelbar identischen Prozess auf. Paradigmatisch erscheint beispielsweise die Äußerung eines Délégués du

¹⁶ Zur Desyndikalisierung der Interessenvertretungsarbeit und der Etablierung eines neuen, wesentlich gewerkschaftsdistanzierteren Paradigmas in Frankreich vgl. Dufour et al. (2005), Dufour/Hege (2006b).

personnel der CGT bei „Kaufbillig“, der die Frage, seit wann er sein Vertretungsamt innehat, wie selbstverständlich mit dem Zeitpunkt seines Gewerkschaftsbeitritts beantwortet:

I: “Seit wann bist du hier im Betrieb Délégué du personnel?”

LB: “In der CGT bin ich seit 2003.” (Lagerbeschäftigter)

Während Betriebsratsarbeit in Deutschland tendenziell (und in zunehmendem Maße) den Charakter der professionellen Ausübung eines auf den Betrieb zentrierten Amtes besitzt, hat für die Mitglieder der Sections syndicales, aus deren Reihen die KandidatInnen für den ersten Wahlgang der Vertreterwahlen rekrutiert werden, gewöhnlich die gewerkschaftliche Aktivität Priorität. Nicht ihr betriebliches Amt bestimmt ihre Haltung zur Gewerkschaft, sondern umgekehrt: Die Besetzung der Wahlämter dient einem kollektiven gewerkschaftlichen Projekt, das tendenziell über die Grenzen des Betriebes hinausreicht (vgl. Dufour/Hege 2002).¹⁷ Es geht also – anders als typischerweise in Deutschland – für die betrieblichen FunktionärInnen nicht darum, mit der Gewerkschaft zu kooperieren, um wechselseitig Vorteile daraus zu ziehen, sondern Interessenvertretungsarbeit *ist* Gewerkschaftsarbeit – und die betrieblichen InteressenvertreterInnen *sind* die Gewerkschaft. Ein solches Verständnis erleichtert zweifellos die Herstellung von Solidarität zwischen verschiedenen betrieblichen Einheiten und die vergleichsweise spontane wechselseitige Unterstützung in betrieblichen Konflikten entlang gewerkschaftlicher Netzwerke. Dass diese Solidarität durch Konflikte und Konkurrenzbeziehungen zwischen verschiedenen Gewerkschaften oder auch innerhalb ein- und derselben Gewerkschaft oft konterkariert wird, steht auf einem anderen Blatt.

An dieser Stelle nur erwähnt, aber nicht ausführlicher diskutiert werden kann, dass auch die stärker *dezentral sowie interprofessionell angelegten gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen* der französischen Gewerkschaften (v.a. der CGT) sich eher für eine Bündelung zersplitterter Kräfte und die spontane und direkte Aktion „vor Ort“ eignen. Dieses Entsprechungsverhältnis ist kein Zufall: Die strukturellen Bedingungen im prekären Dienstleistungsbereich (kleine zerstreute Betriebseinheiten, schwache Gewerkschaften) decken sich tendenziell mit jenen, die in der Geschichte der französischen Gewerkschaftsbewegung konstitutiv waren für die Herausbildung eines vergleichsweise dezentral angelegten Gewerkschaftsverständnisses (vgl. Dufour 2001; Sellier 1984). „Gewerkschaft“ meint dabei für die betrieblichen Aktivisten vor Ort keineswegs die Gewerkschaftsspitze in Paris, zu der man häufig ausgesprochen distanzierte Beziehungen unterhält. Das „kollektive gewerkschaftliche Projekt“ als Zentrum der Vertretungstätigkeit ist vielmehr gewöhnlich identisch mit der betrieblichen Section syndicale sowie (zumindest im Fall der CGT) mit der Union locale (UL) vor Ort, in der alle regionalen Gewerkschaftsmitglieder branchen- und betriebsübergreifend organisiert sind. Als Kollektiv ehrenamtlicher AktivistInnen sind zumindest manche UL

¹⁷ Dieses Selbstverständnis ist deutlich anders nuanciert als etwa die deutschen Varianten einer „kooperativen Verschränkung“ von Betriebsrats- und Gewerkschaftshandeln – oder auch einer (nur noch selten vorfindbaren) „Verschmelzung“ von Betriebsrat und Gewerkschaft, bei der sich die BelegschaftsvertreterInnen als „verlängerter Arm der Gewerkschaft im Betrieb“ verstehen (vgl. Schmidt/Trinczek 1991; Artus 2001, 2003).

auch in der Lage, in brisanten Konfliktsituationen schnell und spontan Solidaritätsarbeit zu leisten und über Branchengrenzen hinweg die Kämpfe „schwacher“ Belegschaften nachhaltig zu stärken, indem sämtliche regionalen Kräfte punktuell gebündelt werden.

Übertragen auf die deutsche Situation lässt sich aus den französischen Erfahrungen lernen, dass sich gewerkschaftliche Strategien im prekären Dienstleistungsbereich vermutlich zwischen der Forderung nach erhöhtem staatlichen Zwang (z.B. der Einhaltung von Mindestlöhnen, rechtliche Erzwingbarkeit von Regionalbetriebsräten), erhöhter Konfliktfähigkeit und neuen Bündnisformen bewegen müssen. Die verstärkte Nutzung vorhandener Streikmöglichkeiten, die kreative Suche nach neuen legalen Arbeitskämpfformen und eine Repolitisierung der Frage des stark beschränkten deutschen Streikrechts scheinen ebenfalls essentiell. Angesichts des ausgeprägten Machtgefälles am Arbeitsplatz und der starken Segmentierung der Belegschaften können – zweifellos notwendige – Konflikte jedoch nur erfolgreich riskiert werden, wenn es gelingt, lokalen, individuellen und situativen Widerstand nachhaltig durch „Hilfe von außen“ zu stützen, zu stärken, zu verbreitern und zu verlängern. Dies kann z.B. durch gewerkschaftliche Hilfsangebote und neue basisorientierte Organisationsansätze (Stammtische, Patenschaften, stärkere Aktivierung von Ehrenamtlichen o.ä.) gelingen; auch kampagnenorientierte Organizing-Ansätze, wie sie nicht zufällig gerade im prekären Dienstleistungsbereich entwickelt wurden, könnten in diesem Zusammenhang geeignet sein, um auf die spezifischen Organisationsprobleme dieses Wirtschaftssegments zu reagieren.

5. Einige resümierende Anmerkungen zur Theorie des Institutionenvergleichs

Der deutsch-französische Vergleich betrieblicher Interessenvertretung im prekären Dienstleistungsbereich hat auf jeden Fall deutlich gemacht, dass ein sinnvoller Vergleich von Institutionen sich nicht auf die Ebene gesetzlicher Regelungen sowie deren formalen Deckungsgrad beschränken kann. Vielmehr muss systematisch nach der typischen Institutionen*praxis* gefragt werden. Das Zusammenspiel verschiedener Institutionen, historisch etablierte Akteurslogiken und generell machtpolitische Ressourcen sowie Verhandlungsprozesse sind dabei ebenso zu berücksichtigen wie die Varianz struktureller Kontexte. Diese Erkenntnis ist nicht neu, sondern wurde bereits vor Jahrzehnten, etwa im Rahmen des sog. „*effet societal*“-Ansatzes betont, der ja ebenfalls auf der Basis von deutsch-französisch vergleichenden Forschungen entwickelt wurde. Besonders nachdrücklich weist der vorliegende Beitrag jedoch darauf hin, dass eine komparative Institutionenanalyse, die national weitgehend holistisch gedachte Institutionensysteme und -praktiken gegenüberstellt, unterkomplex ist. In diesem Punkt wären nicht nur die institutionalistischen Ansätze im Kontext der „*Varieties of Capitalism*“-Debatte zu kritisieren (vgl. etwa Streeck 1999; Hall/Soskice 2001), sondern auch die älteren komparatistische Ansätze der Aix-Gruppe zum „*effet societal*“ und der „institutionellen Einbettung von Organisationen“ (vgl. Maurice et al. 1979, 1982; Maurice/Sorge 2000). Obwohl insbesondere letzteren das Verdienst zukommt, schon früh nachdrücklich auf die Interdependenzen zwischen verschiedenen Elementen eines gesellschaftlichen Systems aufmerksam gemacht zu haben (v.a. zwischen

dem Bildungs- und Beschäftigungssystem einerseits und dem System industrieller Beziehungen andererseits), dominiert als beobachtete Analyseeinheit hier wie dort der Nationalstaat als „*unité*“. Geht man jedoch von einer einheitlichen typischen Institutionenpraxis innerhalb einer Volkswirtschaft aus, so werden Bereiche, die nicht den vom Gesetzgeber vorgesehenen Verhältnissen entsprechen, ebenso tendenziell ausgeblendet wie die Tatsache, dass identische Institutionenregeln angesichts differenter struktureller Rahmenbedingungen (auch innerhalb desselben Landes) eine erheblich differente Institutionenpraxis zeitigen können.¹⁸ Speziell für „*das*“ (traditionelle) deutsche Modell industrieller Beziehungen gilt zudem, dass es seine Prägekraft in nationalem Maßstab zunehmend verliert. Es entstehen vermehrt Segmente mit prekärer Institutionengeltung oder auch völlig jenseits traditioneller Regulierungsformen (vgl. Artus 2005; Artus et al. 2006, 2007). Für einen sinnvollen Institutionenvergleich existiert also die Notwendigkeit der Suche nach differenzierten subnationalen Vergleichsebenen und nach einer Beschreibung verschiedener Modi industrieller Beziehungen, die jeweils in bestimmten Wirtschaftssegmenten Gültigkeit besitzen (vgl. Keller 2006; Müller-Jentsch 2006). Komparative Forschung sollte sich also (zumindest auch) auf den internationalen Vergleich von institutionellen Praktiken unter definierten Kontextbedingungen, etwa innerhalb wirtschaftlicher Segmente oder auch „*institutional fields*“ konzentrieren. Ein solches Vorgehen hätte neben einer größeren empirischen Erklärungskraft sowie Differenzierungsfähigkeit auch für sich, dass es offen ist für die Eruierung von Handlungslogiken, die jenseits national differenter Institutionenregeln existieren und die Bedeutung institutioneller Regelungen möglicherweise relativieren (vgl. hierzu z.B. Hege/Dufour 1995). Die Abgrenzung transnational vergleichbarer wirtschaftlicher Segmente ist freilich ein theoretisch höchst anspruchsvolles Unterfangen und *ein internationaler Vergleich segmentspezifischer Institutionenpraxis* verlangt vergleichsweise aufwendige qualitative sowie empirische Forschungen, für die der vorliegende Text im besten Fall ein kleines Präludium darstellt.

Literatur

- Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin.
- Artus, Ingrid (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden.
- Artus, Ingrid (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: *Industrielle Beziehungen*, 10(2): 250-272.
- Artus, Ingrid (2005): Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems? In: *WSI Mitteilungen* 58(7): 392-397.
- Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.) (2006): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York.
- Artus, Ingrid / Trinczek, Rainer / Whittall, Michael (2007): *Das „Modell Deutschland“ am Ende? Zur Krise des bundesdeutschen Systems industrieller Beziehungen*. Unveröff. Manuskript, München.

¹⁸ Ein gutes Beispiel für diesen Sachverhalt ist etwa die sehr unterschiedliche Funktionsweise und -fähigkeit des deutschen Tarifsystems in Ost- und Westdeutschland (vgl. Artus 2001).

- Aust, Andreas / Holst, Hajo (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: *Industrielle Beziehungen*, 13(4): 291-313.
- Becker, Irene (2006): Mindestlöhne – ein Instrument (auch) zur Förderung der Gender-Gerechtigkeit? In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: 61-79.
- Bispinck, Reinhard / Schäfer, Claus / Schulten, Thorsten (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn. In: *WSI Mitteilungen*, 57(10): 575-577.
- Beerhorst, Joachim / Demirovic, Alex / Guggemos, Michael (Hrsg.) (2004): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Frankfurt a.M.
- Bögemann-Großheim, Ellen (2006): „Traumberuf Arzthelferin“. In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: 159-166.
- Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten (2005): Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. In: *Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2005*. Gelsenkirchen: 29-46.
- Bourdieu, Pierre (1997 / 1998): *La précarité est aujourd'hui partout*. Intervention anlässlich der „Rencontres européenne contre la précarité“, 12. / 13. Dezember 1997. Grenoble ; abgedruckt in : ders. (1998) : *Contre-feux. Propos à la resistance contre l'invasion néo-libérale*. Paris: 95-101.
- Bude, Heinz / Lantermann, Ernst-Dieter (2006): Soziale Exklusion und Exklusionsempfinden. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(2): 233-252.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz.
- Choi, Hae-Lin (2004): *Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften*. In: *Das Argument*, 256: 428-439.
- Dörre, Klaus (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI Mitteilungen*, 58(5): 250-258.
- Dörre, Klaus / Kraemer, Klaus / Speidel, Frederik (2004): *Prekäre Arbeit*. In: *Das Argument*, 256: 378-397.
- Dörre, Klaus / Röttger, Bernd (Hrsg.) (2003): *Das neue Marktregime. Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells*. Hamburg.
- Dribbusch, Heiner (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung im Dienstleistungssektor. Ein Dreiländer-Vergleich im Einzelhandel*. Berlin.
- Dufour, Christian (1992) : *France*. In : *IRES : Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles*. Grande-Bretagne, États-Unis, Allemagne, Italie, France. Paris : 319-398.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid (2002): *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bruxelles/Bern/Frankfurt a.M./New York/Oxford/Wien.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid (2006a): Akteure und Sozialbeziehungen in französischen Betrieben mit und ohne institutionalisierte Interessenvertretung. In: Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York: 333-362.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid (2006b): *La représentation collective? Pour quoi faire?* In : *Sociétal*, 53 (juillet) : 96-99. .
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid / Dubas, A. (pour la partie statistique) (2005) : *Resyndicalisation ou changement de paradigme. Enquête « Resyndicalisation des comités d'entreprise »*. Rapport final IRES. Noisy-le-Grand.
- Dufour, Christian / Hege, Adelheid / Malan, Anna / Zouary, Patrick (2004): *Post-enquête Réponse. Rapport de recherche IRES*. Noisy-le-Grand.
- Ehrhardt, Roland (2006) : *Das Friseurhandwerk – ein besonderes Handwerk – ein kreativer Beruf*. In : Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: 154-158.
- Eichhorst, Werner / Gartner, Herrmann / Krug, Gerhard / Rhein, Thomas / Wiedemann, Eberhard (2005): *Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich*. In: Allmendinger, Jutta / Eichhorst, Werner / Walwei, Ulrich (Hrsg.): *IAB Handbuch Arbeitsmarkt*.

- ger, Jutta / Eichhorst, Werner / Walwei, Ulrich (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Frankfurt a.M./New York: 109-142.
- Ellguth, Peter (2004) : Erosion auf allen Ebenen? Zur Entwicklung der quantitativen Basis des dualen Systems der Interessenvertretung. In: Artus, Ingrid / Trinczek, Rainer (Hrsg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. München/Mering: 159-179.
- Ellguth, Peter (2006) : Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika – unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung. In: Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York: 43-80.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI Mitteilungen, 58 (7): 398-403.
- Featherstone, Liza (2004): Wal*Mart: Frauen im Ausverkauf. Meilensteine im Kampf um Arbeitsrechte. Hamburg.
- Frege, Carola (2000) : Das « Organisationsmodell » in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51: 260-280.
- Frege, Carola / Kelly, John (2003): Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. In: European Journal of Industrial Relations, 9(1): 7-24.
- Frege, Carola / Kelly, John (Hrsg.) (2004): Varieties of Unionism. Comparative strategies for union renewal. Oxford.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2006): Gesellschaft im Reformprozeß. Eine Umfrage von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.
www.fes.de/inhalt/Dokumente/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf.
- Hälker, Juri / Vellay, Claudius (Hrsg.) (2006): Union Renewal. Gewerkschaften in Veränderung. Düsseldorf. .
- Hall, Peter A. / Soskice, David (eds.) (2001): Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage. Oxford.
- Hege, Adelheid / Dufour, Christian (1995): Decentralization and Legitimacy in Employee Representation: a Franco-German Comparison. In: European Journal of Industrial Relations, (1)1: 83-99.
- IRES-DARES (1998): Les comités d'entreprise. Enquête sur les élus, les activités et les moyens. Paris.
- Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Voss-Dahm, Dorothea (2006): Niedriglohnarbeit in der Praxis – Arbeit in Häppchen für wenig Geld. In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg: 114-141.
- Kalina, Thorsten / Voss-Dahm, Dorothea (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. IAT-Report 2005-07, <http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.pdf>.
- Keller, Berndt (2006): Der nicht mehr so schleichende Abschied vom “dualen” System – und einige seiner Konsequenzen. In: Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York: 425-437.
- Keller, Berndt / Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI Mitteilungen, 59(5): 235-240.
- Kohl, Heribert / Lehndorff, Steffen / Schief, Sebastian (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung. In: WSI Mitteilungen, 49(7): 403-409.
- Kronauer, Michael (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt/New York.
- Lecher, Wolfgang (2004): Betriebliche Funktionsfähigkeit der französischen und deutschen Arbeitnehmerinteressenvertretung – ein empirisch gestützter Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, 11(2): 179-202.
- Le Crom, Jean-Pierre (2003): L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002). Paris.

- Mäder, Ueli (2005) : Exklusion – die neue soziale Frage. In : Widerspruch 49. Prekäre Arbeitsgesellschaft, 25(2): 95-104.
- Maurice, Marc / Sellier, Francois / Silvestre, Jean-Jacques (1979) : La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal. Comparaison France-Allemagne. In : Revue française sociologique, XX, 1979 : 331-365.
- Maurice, Marc / Sellier, Francois / Silvestre, Jean-Jacques (1982) : Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale. Paris.
- Maurice, Marc / Sorge, Arndt (ed.) (2000): Embedding Organizations. Societal analysis of actors, organizations and socio-economic context. Laboratoire d'économie et de sociologie du travail. Aix-en-Provence/University of Groningen.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin.
- Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (ed.) (2006) : Les institutions représentatives du personnel, La documentation française. Paris.
- Müller-Jentsch, Walther (2006): Diesseits und jenseits des dualen Systems. In: Artus, Ingrid / Böhm, Sabine / Lücking, Stefan / Trinczek, Rainer (Hrsg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt/New York: 417-424.
- Peter, Gabriele (2006): Arbeit im Niedriglohnsektor. Erfahrungen aus der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg: 173-182.
- Prigge, Wolfgang-Ulrich (2001) : Gewerkschaftliche Repräsentativität in pluralistischen Systemen: Belgien und Frankreich. In: Industrielle Beziehungen, 8(2): 200-219.
- Ray, Jean-Emmanuel (2005) : De la grève à l'action collective. In : Denis, Jean-Michel (ed.): Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine. Paris : 45-58.
- Renneberg, Peter (2005): Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. Hamburg.
- Schäfer, Claus (2006): Der Niedriglohnsektor in der Verteilungsfalle. In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg: 35-60.
- Schmidt, Rudi / Trinczek, Rainer (1991): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen industrieller Beziehungen. München/Mering: 167-199.
- Schreieder, Agnes (2005) : Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung. Broschüre hrsg. v. ver.di Bundesverwaltung, Ressort 4. Berlin.
- Sellier, Francois (1984): La confrontation sociale en France 1936-1981. Paris.
- Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2006): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg.
- Streeck, Wolfgang (1999): Korporatismus in Deutschland: Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union, Frankfurt/New York.
- ver.di Bundesverwaltung (2005) (Hrsg.): Kampagnen Organisieren. Broschüre. Berlin.
- Vogel, Berthold (2004): Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands. In: Zeitschrift für Sozialreform, (1-2): 174-188.
- Weith, Peter (2006): Mit Mindestlohn gegen Niedriglohn im Einzelhandel. In: Sterkel, Gabriele / Schulten, Thorsten / Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg: 166-172.
- Wichterich, Christa (2003): Femme global. Globalisierung ist nicht geschlechtsneutral. AttacBasis Texte 7, Hamburg.
- Windeler, Arnold / Wirth, Carsten (2004): Arbeitsregulation in Projektnetzwerken. Eine strukturationstheoretische Analyse. In: Industrielle Beziehungen, 11(4): 295-319.